

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Suatu instansi, perusahaan, dan segala sesuatu yang berhubungan dengan orang banyak sangat membutuhkan seorang pemimpin. Seorang pemimpin disini tidak hanya mengatur dan mengarahkan saja. Akan tetapi harus memiliki kemampuan yang cukup untuk mengatur semua kegiatan demi kemajuan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya.

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen yang meliputi merencanakan dan mengorganisasi. Peran utama kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. George R. Terry (1977: 410-441), dalam Bambang Ismaya 2015:164 “*Leadership is the relationship in which one person or the leader, influence other to work together willingly on related task to attain that which the leader desires*”. (Kepemimpinan adalah hubungan di mana seseorang menjadi pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan rela dalam tugas terkait untuk mencapai apa yang diinginkan oleh pemimpin). Selanjutnya Nanang Fatah (2004) kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau

tindakan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Dalam konsep pendidikan, Soetopo (1982) menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan ialah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela.

Kepemimpinan transformasional adalah kata untuk mentransformasikan sebagai istilah berarti mengubah penampilan dan karakter sesuatu sepenuhnya atau seseorang, terutama agar hal orang tersebut diperbaikinya (Cambridge Dictionary, 2015). Kepemimpinan transformasional mengubah nilai-nilai pribadi pengikut untuk mendukung visi dan tujuan organisasi dengan mendorong suatu lingkungan dimana hubungan dapat dibentuk dan dengan membangun iklim kepercayaan dimana visi dapat dibagi (Stone, Russell & Patterson, 2004). Pemimpin transformasional fokus pada restrukturisasi sekolah dengan meningkatkan sekolah. Pemimpin yang mengikuti gaya dan teknik utama transformasional bekerja untuk mengubah pengikut, menciptakan iklim dan organisasi dimana nilai-nilai yang diterima dan diakui sama-sama dibagi. Sebagai akibat dari efek semacam itu pada pengikut, kepemimpinan transformasional dengan cepat menjadi pendekatan pilihan untuk banyak penelitian dan penerapan teori kepemimpinan. Dalam banyak hal, kepemimpinan transformasional telah menangkap imajinasi cendekiawan, praktisi terkenal dan siswa kepemimpinan. Pemimpin yang mentransformasikan mencari motif potensial dalam pengikut, berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Sebagai akibatnya kepemimpinan

diakui sebagai hubungan timbal balik yang mengkonversi pengikut kepada pimpinan dan pemimpin menjadi agen moral. Konsep kepemimpinan moral diusulkan sebagai sarana bagi para pemimpin untuk bertanggung jawab atas kepemimpinan mereka dan untuk memenuhi kebutuhan para pengikut.

Wewenang seorang pemimpin adalah hak untuk menggerakkan orang atau bawahannya supaya suka mengikutinya atau menjalankan tugas yang diperintahkan kepadanya. Kepengikutannya timbul karena pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang dapat menarik simpati dari orang lain, selalu bertindak bijaksana, bermoral dan berbudi pekerti yang luhur, selalu bertindak teliti. Dan cermat. Pemimpin dalam kependidikan adalah Kepala Madrasah.

Kepala Madrasah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru. Seseorang diangkat dan dipercaya menduduki jabatan Kepala Madrasah harus menduduki jabatan Kepala Madrasah harus memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan untuk jabatan yang dimaksud. Davis, G.A. & Thomas, M.A. (1989) dalam DR. Wahyudi, 2013 : 63, berpendapat bahwa Kepala Madrasah yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut: a. mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu memimpin sekolah, b. memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah, c. mempunyai keterampilan social, d. profesional dan kompeten dalam bidang tugasnya. Pemimpin organisasi, terutama dalam bidang kependidikan setidaknya mempunyai cirri-ciri: 1). mampu mengambil keputusan, 2) mempunyai kemampuan hubungan manusia, 3) mempunyai keahlian dalam

berkomunikasi, 4) mampu memberikan motivasi kerja bawahannya (Siagian, S.p, 1986). Sedangkan De Roche, E.F.(1985) dalam DR. Wahyudi, 2013:63, berpendapat bahwa Kepala Madrasah (*principal*) sebagai pemimpin dan administrator pendidikan harus mempunyai kemampuan: a) mempunyai sifat-sifat kepemimpinan, b) mempunyai harapan tinggi (*high expectation*) terhadap sekolah, c). mampu mendayagunakan sumberdaya sekolah, d) profesional dalam bidang tugasnya.

Jabatan Kepala Madrasah memerlukan orang-orang yang mampu memimpin sekolah dan profesional dalam bidang kependidikan. Namun kenyataan di lapangan membuktikan bahwa tidak semua Kepala Madrasah memenuhi kriteria yang ditentukan, tetapi lebih mengutamakan pada golongan ataupun kepangkatan dijabani melalui masa kerja.

Berkaitan dengan kemampuan profesional, Supriadi ( Wahyudi, 2013 :64), berpendapat bahwa, pekerjaan profesi menuntut keterampilan tertentu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan yang lama dan intensif pada lembaga yang mendapat pengakuan dan dapat bertanggung jawabkan. Dengan demikian jabatan Kepala Madrasah merupakan jabatan yang dipersiapkan agar calon Kepala Madrasah mempunyai bekal kemampuan profesional yang cukup untuk memimpin sekolah.

Peranan Kepala Madrasah sebagai administrator, sebagai manajer dan sebagai supervisor pendidikan perlu dilengkapi dengan keterampilan manajerial. Terdapat tiga bidang keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh manajer pendidikan dengan mengacu pada pendapat Robbert Katz (dalam

Sergiovanni & Carver, 1980) yaitu keterampilan konseptual (*conceptual skill*), keterampilan hubungan manusia (*human skill*). Ketiga keterampilan manajerial tersebut diperlukan untuk melaksanakan tugas manajerial secara efektif, meskipun penerapan masing-masing keterampilan tergantung pada tingkatan manajer dalam organisasi.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan berfungsi menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga kemampuan guru-guru meningkat dalam membimbing pertumbuhan murid-murid memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.

Pada kesempatan ini peneliti mengambil tempat penelitian di MTs Negeri 1 Wonogiri, yang terletak di Jalan Tandon, Giriwono Wonogiri. Jumlah kelas 22 ruang dengan jumlah siswa 698 dengan rincian Kelas 7 berjumlah 278, kelas 8 berjumlah 227 dan kelas 9 berjumlah 193. Dan jumlah guru non pegawai negeri sipil berjumlah 14 orang, guru pegawai negeri sipil berjumlah 29 orang dan tenaga administrasi berjumlah 7 orang. Di MTs ini sudah menggunakan kurikulum 2013. MTs ini mempunyai bangunan seluas 5.943 meter persegi.

Sasaran peneliti selanjutnya dapat menguraikan maksud dan tujuan peneliti untuk mengetahui lebih dalam maka peneliti memilih judul

“Kepemimpinan Tranformational Kepala Madrasah di MTs Negeri 1 Wonogiri”

## **B. Fokus Penelitian**

Penelitian memfokuskan pada “Kepemimpinan Tranformasional Kepala Madrasah di MTs Negeri 1 Wonogiri ”. Fokus tersebut dijabarkan menjadi subfokus sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Karakteristik Kepemimpinan Tranformasional Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Wonogiri?
2. Bagaimanakah Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Wonogiri?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan sub fokus penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan Karakteristik Kepemimpinan Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Wonogiri.
2. Mendeskripsikan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Wonogiri.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat antara lain:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengkajian masalah Kepemimpinan Transformational Kepala Madrasah di MTs Negeri 1 Wonogiri.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang positif dalam meningkatkan kinerja profesional guru
- b. Bagi Kepala Madrasah, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rekomendasi bagi upaya pengembangan sekolah MTs Negeri 1 Wonogiri dan pembinaan para guru maupun Kepala Madrasah serta pertimbangan dalam membuat keputusan dan menentukan kebijakan bidang pendidikan menengah.
- c. Bagi Kemenag, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan dan menerapkan langkah-langkah yang perlu diambil dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, khususnya yang berhubungan dengan lembaga yang dipimpinnya, dan mengetahui karakter dari bawahannya selama diberi amanah untuk memimpin sekolah tersebut.
- d. Bagi peneliti yang akan datang, bahwa ilmu pengetahuan akan terus berkembang, termasuk hasil dari sebuah riset bisa dijadikan acuan atau referensi dalam penelitian lebih lanjut.